

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS  
DIVISION OF LABOR STANDARDS ENFORCEMENT**SALARIO MINIMO**

El salario mínimo de California es \$8.00 por hora (a partir del 1 de Enero del 2008) y aplica a casi todos los empleados. (Labor Code § 1182.11 and appropriate Industrial Welfare Commission (IWC) Order) Hay algunas excepciones al requisito del salario mínimo. Algunas de estas excepciones incluyen:

- Empleados (principiantes) sus primeras ciento sesenta (160) horas de empleo en las ocupaciones en las cuales no tienen ninguna experiencia similar o relacionada anterior, pueden ser pagados \$6.38 por hora a partir del 1/1/07 o el 85% del salario mínimo. Después de ése, deben ser pagados el salario mínimo en efecto (Vea la Orden apropiada del IWC y la orden del Salario Mínimo MW-2007).
- Personas que no son productivas debido a mental o las desventajas físicas o mentales se pueden pagar menos que el salario mínimo, si el patrón primero obtiene una licencia especial de la división de la aplicación de los estándares de trabajo. (Labor Code § 1191)
- Cualquier individuo que sea el padre, esposo, hijo o hijo legalmente adoptado del empleador no es sujeto a las leyes del salario mínimo. (Vea la Orden apropiada del IWC y la orden del Salario Mínimo MW-2007)
- Ningún vendedor exterior está sujeto a las leyes de salario mínimo. (Vea la Orden apropiada del IWC y la orden del Salario Mínimo MW-2007)

Para información adicional vea la Orden apropiada de la Comisión Industrial de Bienestar y la MW 2007 que se puede encontrar al [www.dir.ca.gov/Iwc/WageOrderIndustries.htm](http://www.dir.ca.gov/Iwc/WageOrderIndustries.htm)

**EMPLEO DE MENORES**

California tiene leyes específicas que gobiernan el empleo de menores de edad. Algunas de estas leyes regulan las condiciones bajo las cuales los menores de edad pueden ser empleados y las horas que pueden trabajar. En algunas situaciones, la ley del estado prohíbe el empleo de menores de edad del todo. (Labor Code § 1285, *et seq.*)

Cualquier empleador que directamente o indirectamente emplea a un menor de 18 años de edad (con excepción de un graduado o de un equivalente de la secundaria) tiene que tener un "permiso para emplear" archivado por la duración del empleo del menor. El permiso debe ser obtenido antes que el menor empiece a trabajar. Un permiso de trabajo puede ser obtenido en la escuela del menor de edad. (Labor Code § 1304; vea también [www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-CL.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-CL.htm) para más detalles de las leyes de trabajo de menores).

**PROPINAS**

"Propinas" incluye cualquier dinero o parte de esa que se le ha pagado, dado o dejado al empleado por un cliente de un negocio sobre y más de la cantidad real debida al negocio por los servicios rendidos o por las mercancías, el alimento, la bebida, o los artículos que vendió o sirvió al cliente. Cualquier cantidad pagada directamente por el cliente a un bailarín empleado por un empleador conforme a la orden No. 5 o 10 de la Comisión Industrial de Bienestar serán juzgados como propina. (Labor Code § 350)

Empleadores están prohibidos a usar propinas como crédito del salario debido. Las propinas son propiedad única del empleado o empleados a los cuales se les ha dado o dejado. Ya que el empleador no paga propinas, estas no son consideradas parte del pago regular por propósitos de tiempo extra. (Labor Code § 350, *et seq.* and *Leighton v. Old Heidelberg, Ltd.* (1990) 219 Cal.App.3d 1062)

El empleador que permita que los clientes paguen propinas por medio de tarjetas de crédito deberá pagarle al empleado la cantidad completa de la propina que el cliente indicó en el recibo de la tarjeta de crédito, sin ninguna deducción por cualquier cargo de procesamiento de pagos de tarjetas de crédito o cargos que pueden ser hechos al empleador por una compañía de tarjetas de crédito. Pagos de propinas hecha por el cliente usando tarjetas de crédito deben ser dadas al empleado no más tarde del próximo día de pago regular seguido de la fecha que el cliente autorizó el pago de tarjeta de crédito. (Labor Code § 351)

Los empleados pueden voluntariamente ponerse de acuerdo en compartir sus propinas, pero solo bajo ciertas circunstancias puede el empleador requerir que compartan las propinas. (*Leighton v. Old Heidelberg, Ltd.* (1990) 213 Cal.App.3d 1062)

**UNIFORMES Y HERRAMIENTAS**

Cuando los empleadores requieran que los empleados usen uniformes como condición de empleo, esos uniformes deben ser proveídos y mantenidos por el empleador. El termino “uniformes” incluye ropa de uso y accesorios de diseño o de color distintivo. Ropa de trabajo ordinaria no son consideradas uniformes cuando los empleados tienen la opción de ponerse los que ellos quieran. Cuando el empleador especifica el diseño o color o requiere que una insignia este puesta, esta ser considerada como uniforme. Uniformes blancos de enfermeras y uniformes blancos y negros para el personal de servicio no deben de ser proveídos por el empleador, ya que estos uniformes son estandar en sus industrias y pueden ser usados de un trabajo a otro. (Vea la Orden apropiada del IWC; Labor Code § 452; and *Department of Industrial Relations v. U.I. Video* (1997) 55 Cal.App.4<sup>th</sup> 1084)

A los empleados se les puede pedir que mantengan los uniformes proveídos por el empleador cuando estos requieran cuidado minimo, e.g., uniformes hecho de material que requiera solamente lavar, tender o secar. Los empleadores deben mantener o proveer pago por el mantenimiento de uniformes que requieran el planchar o limpieza en seco, o uniformes que requieran lavada especial por suciedad pesada o que requieran remendar y reparar debido a la naturaleza del trabajo. Cuando el empleador no provea pago de uniforme, el empleado puede ser dado derecho a un reembolso del gasto por el mantenimiento incurrido. (Labor Code § 2802; Vea la Orden apropiada del IWC)

Un empleador que requiere proveer ropa personal protectora o equipo debe tambien pagar por este equipo. (Vea la Orden apropiada del IWC)

Si un empleador le requiere a un empleado tener ciertas herramientas o equipo, o si cierta herramienta es requerida para realizar el trabajo, el empleador debe proveerlas y mantenerlas. Sin embargo, cualquier empleado al quien se le pague al menos dos veces el salario minimo, puede ser requerido que provea y mantenga herramientas de mano y equipo requerido acostumbradamente por su habilidad. Excepciones pueden aplicar a los aprendices (contratados por medio de la División de los estándares del aprendizaje), salones de belleza y barberias. (Vea la Orden apropiada del IWC)

### **SALARIO PREVALECIENTE DE PROYECTOS DE OBRAS PÚBLICAS**

La ley de California provee requisitos especiales de salario y horas de trabajos realizados en proyectos de obras públicas. “Obras Públicas” incluye cualquier trabajo de construcción, alteración, demolición, o reparación hecha bajo un contrato pagado por, entero o en parte, de fondos públicos, excepto por algun trabajo hecho directamente por una entidad pública. Entre estos requisitos esta la obligación de pagar no menos del salario prevaleciente a todos los empleados de proyectos de obras públicas. Empleadores sujetos a contratos del estado como resultado de una relación de negocio con el gobierno estatal deben cuidadosamente revisar las obligaciones engendradas por esa relación. (Labor Code § 1720, et seq.)